

## Employé(e)s — Vous devez connaître vos droits et vos responsabilités dans le cadre de E-Verify

La Loi fédérale requiert que tous les employeurs vérifient l'identité et l'admissibilité d'emploi de tous les nouveaux employés (y compris les citoyens américains), dans un délai de trois jours après leur embauche. Les employeurs doivent remplir un formulaire I-9 et les employés doivent fournir aux employeurs toute documentation établissant à la fois leur identité et leur admissibilité à l'emploi aux Etats-Unis.

Le Department of Homeland Security (DHS) et la Social Security Administration (SSA) ont développé un système électronique appelé E-Verify afin de mieux assister les employeurs dans la vérification des admissibilités d'emploi de tous les nouveaux employés. En résumé, par E-Verify, les employeurs envoient vos informations à SSA et DHS (pour les non citoyens uniquement) afin de s'assurer que vous êtes autorisé(e) à travailler aux Etats-Unis et que votre nom, votre numéro de sécurité sociale et votre date de naissance correspondent à la base de données gouvernementale. Si votre employeur utilise E-Verify, vous avez, en tant qu'employé(e), des droits et responsabilités.

### Vos droits et vos responsabilités lorsque votre employeur vérifie vos informations sur E-Verify

Après avoir été embauché(e) et dans les trois jours après avoir commencé votre nouveau travail et avoir rempli la Section 1 du formulaire I-9, vous devez montrer à votre employeur une documentation valide (telle que listée dans le formulaire I-9) qui établit votre identité et votre admissibilité à l'emploi. Il est de votre droit de choisir quels documents montrer, nonobstant le fait que votre employeur participe à E-Verify, avec une exception. Si vous présentez un document de

List B à un employeur qui participe à E-Verify, ce document doit inclure une photo.

Votre employeur doit informer par écrit ses employés sur sa participation à E-Verify.

Votre employeur ne peut consulter E-Verify qu'après vous avoir fait une offre d'emploi et que vous l'ayez acceptée ; de plus, vous devez remplir le formulaire I-9. Votre employeur ne peut pas utiliser E-Verify pour trouver des candidats (par ex. vous pré-sélectionner par E-Verify avant de vous embaucher) et votre employeur ne peut pas utiliser E-Verify de façon sélective afin de vérifier les informations de certains employés et par d'autres.

Votre employeur ne peut vérifier votre admissibilité à l'emploi sur E-Verify que si vous êtes embauché(e) pour un nouvel emploi et non pas si vous travaillez actuellement pour lui.

Votre employeur doit utiliser E-Verify pour tous les employés des sites participant à l'embauche, quel que soit leur pays d'origine ou leur statut de citoyen.

Votre employeur ne peut pas utiliser E-Verify pour faire une discrimination contre vous ou pour toute autre action préjudiciable, y compris des représailles si vous avez porté une plainte sur l'égalité des chances dans l'emploi, pour faire partie d'un syndicat, etc.

### **Vos droits et vos responsabilités lorsque vos informations ne correspondent pas aux données de SSA et DHS sur E-Verify**

Si votre employeur soumet vos informations sur E-Verify et obtient une différence, communément appelé non confirmation provisoire, votre employeur doit vous donner rapidement un avis écrit de la non confirmation provisoire et vous demander si vous souhaitez contester cette non confirmation provisoire. Si vous souhaitez contester la non confirmation provisoire, vous devez l'indiquer sur l'avis de non confirmation et rendre cet avis à votre employeur. Votre employeur et vous devez signer l'avis de non confirmation provisoire. Après avoir retourné l'avis à votre employeur, celui-ci doit vous donner une lettre d'informations vous donnant les détails de la procédure pour contacter SSA ou DHS afin de régler votre cas. Votre employeur et vous devez signer la lettre d'information.

Après réception de la lettre d'information, vous devez contacter l'agence fédérale concernée dans les huit jours travaillés par les agences fédérales afin de commencer à régler votre cas. Si votre non confirmation provisoire relève de SSA, il est important que vous informiez SSA que vous contestez une non confirmation provisoire émise par E-Verify. De plus, vous devez tenter de résoudre ce problème avec SSA dès que possible car la résolution de cette non confirmation provisoire peut prendre du temps. Lors de votre visite à SSA, il vous faut également, si possible, prendre avec vous la documentation prouvant votre nom (et si nécessaire, les autres noms légaux que vous portez), votre numéro de sécurité sociale, votre statut de citoyen et la date de votre naturalisation (si applicable.) Si vous contactez DHS pour contester une non confirmation provisoire, il contribuera à régler votre cas, si vous fournissez les informations sur votre statut d'immigration, y compris les dates auxquelles votre statut peut avoir changé. Après résolution de votre cas, vous devez informer votre employeur de tous changements qui ont

été faits de vos données SSA (si applicable), et votre employeur doit alors à nouveau vérifier votre admissibilité à l'emploi sur E-Verify.

En ce qui concerne vos efforts pour régler une non confirmation provisoire de SSA, votre employeur n'a pas à vous demander d'obtenir une sortie imprimée de la base de données de SSA ou une autre vérification écrite de votre numéro de sécurité sociale de SSA.

### **Votre droit à travailler si vous avez engagé dans les temps une contestation de non confirmation**

Votre employeur ne peut engager aucune action préjudiciable à votre rencontre basée sur la non confirmation provisoire car vous agissez afin de résoudre la non confirmation provisoire avec l'agence fédérale concernée. Par exemple, votre employeur ne peut pas vous licencier, suspendre votre contrat, retarder votre premier jour de travail, retenir votre salaire, empêcher votre formation ou limiter votre emploi.

Votre employeur ne peut vous licencier sur la base de E-Verify que s'il reçoit une non confirmation finale de E-Verify ou si vous ne contestez pas la non confirmation provisoire.

### **Votre droit à un recours judiciaire si vous avez été victime de discrimination de la part de votre employeur**

La Loi fédérale interdit aux employeurs d'exercer une discrimination envers les candidats et les employés basée sur leur pays d'origine et leur statut de citoyen (ou d'immigration), au cours de la vérification de leur admissibilité d'emploi lors de l'utilisation du formulaire I-9 et de E-Verify. Par exemple, les employeurs, en fonction du pays d'origine ou de leur statut de citoyen, ne peuvent pas terminer ou suspendre un contrat de travail après une non confirmation provisoire émise par E-Verify; refuser d'employer des non citoyens ayant une autorisation de travailler (sauf requis par la loi ou un marché

public), traiter les candidats de façon différente dans le formulaire I-9 ou dans le processus E-Verify ou limiter le choix de la documentation à présenter pour établir l'admissibilité à l'emploi lors de la présentation du formulaire I-9 (sauf pour le document d'identité de la List B qui contient une photo.) Si vous pensez que vous avez été victime de discrimination de la part de votre employeur, veuillez appeler le Department of Justice, Civil Rights Division, Office of Special Counsel for Immigration-Related Unfair Employment Practices. (Département de la Justice, Division des Droits, Bureau du Conseil Spécial sur les Inégalités d'Emplois Relatives à l'Immigration)

### **Assistance dont vous pouvez bénéficier si votre employeur abuse de E-Verify**

Lorsqu'ils utilisent E-Verify, les employeurs doivent suivre certaines procédures destinées à protéger les employés, dans le cadre de leur travail, contres des actions injustes. Par exemple, les employeurs doivent informer les employés qu'ils utilisent E-Verify, ne peuvent pas utiliser E-Verify pour les candidats ou les employés actuels, ne peuvent pas renvoyer des employés ou exercer toute action préjudiciable en raison d'une non confirmation provisoire, doivent garder confidentielles toutes les informations personnelles des employés et ne peuvent pas demander aux employés d'obtenir que soit imprimée la base de donnée de leur numéro de sécurité sociale ou toute autre vérification écrite de leur numéro de sécurité social auprès de SSA. Les employeurs qui ne respectent pas la réglementation peuvent être interdits d'utilisations de E-Verify et passer outre cette interdiction pourra constituer une violation de la Loi.

## Connaissez vos droits – Résumé

- Les employeurs doivent envoyer un avis informant les employés qu'ils utilisent E-Verify.
- E-Verify doit être utilisé pour les nouvelles embauches uniquement. Il ne peut être utilisé pour vérifier l'admissibilité à l'emploi des employés actuels.
- E-Verify doit être utilisé pour toutes les nouvelles embauches, quel que soit le pays d'origine ou le statut de nationalité du futur embauché. Il ne doit pas être utilisé de façon sélective.
- E-Verify ne doit être utilisé qu'après l'embauche et après avoir rempli le formulaire I-9. Les employeurs ne peuvent pas pré-sélectionner des candidats grâce à E-Verify.
- Si un(e) employé(e) reçoit une non confirmation provisoire, l'employeur doit rapidement fournir à l'employé(e) les informations sur la façon de contester la non confirmation provisoire, y compris un avis écrit émis par E-Verify.
- Si un(e) employé(e) décide de contester une non confirmation provisoire, l'employeur doit lui fournir une lettre d'informations rédigée par E-Verify et contenant les instructions et les coordonnées spécifiques.
- Il est interdit aux employeurs d'intenter toute action préjudiciable à l'encontre d'un(e) employé(e) parce que celui-ci/celle-ci contredit la non confirmation provisoire. Ceci comprend le licenciement, la suspension, la suspension de salaire, l'empêchement de formation ou toute autre limitation de ses droits d'employé(e).
- Il est accordé à l'employé huit jours ouvrés par le gouvernement fédéral pour contacter l'agence fédérale compétente pour contester une non confirmation provisoire.
- Les employeurs ne peuvent intenter d'action préjudiciable à l'encontre d'un(e) employé(e) sur la base de la non confirmation provisoire pour la durée de la non confirmation provisoire (même si elle s'étend au-delà de dix jours ouvrés par le gouvernement fédéral), si l'employé a contacté l'agence fédérale concernée dans le délai de huit jours ouvrés du gouvernement fédéral.
- Les employeurs peuvent terminer le contrat de travail avec l'employé sur la base de E-Verify à la réception de la non confirmation finale ou sur avis déclarant que l'employé a choisi de ne pas contester la non confirmation provisoire.
- Les employeurs ne doivent pas utiliser E-Verify pour révéifier l'admissibilité au travail d'un employé actuel. La révérification doit être exécutée grâce au formulaire I-9.